

Protokoll

Sitzung der Generaldirektoren für Arbeitsbeziehungen

27. November 2020

Online-Sitzung

1. EINFÜHRUNG UND ANNAHME DER TAGESORDNUNG

Herr Stefan OLSSON (Vorsitzender, Direktor, GD EMPL B) eröffnet die Sitzung und begrüßt alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Trotz der Umstände, die die Gruppe dieses Mal daran hinderten, ein physisches Treffen abzuhalten, hofft er sehr, sich in naher Zukunft persönlich treffen zu können.

Der Entwurf der Tagesordnung wird angenommen.

Er begrüßt Frau Ana COUTO OLIM (PT) und Herrn Guy VAN GYES (BE) als neue Mitglieder der Gruppe der Generaldirektoren für Arbeitsbeziehungen.

2. PROTOKOLL DER SITZUNG DER GENERALDIREKTOREN VOM 29. NOVEMBER 2019 IN ZAGREB (KROATIEN).

Das Protokoll wird ohne Änderungen genehmigt.

3. PRÄSENTATION DER PRIORITÄTEN DES PORTUGIESISCHEN RATSVORSITZES IM BEREICH SOZIALES

Herr Miguel CABRITA (Staatssekretär für Beschäftigung, Ministerium für Arbeit, Solidarität und soziale Sicherheit) stellt die kommende portugiesische Ratspräsidentschaft vor dem Hintergrund der COVID 19-Krise vor, die neue Herausforderungen zu denen hinzufügt, die bereits durch eine Periode intensiver Transformation der Welt (z. B. Digitalisierung) entstanden sind, und präsentiert kurz ihre Prioritäten. Frau COUTO OLIM (Generaldirektorin, Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen, Ministerium für Arbeit, Solidarität und soziale Sicherheit) nennt folgende Einzelheiten:

- Die Hauptprioritäten zielen auf die Unterstützung eines widerstandsfähigen, sozialen, grünen, digitalen und globalen Europas ab.
- Speziell im sozialen Bereich sollen folgende Themen angesprochen werden: Zukunft der Arbeit und atypische Beschäftigungsformen, Zugang zu Bildung, Schulungen und lebenslangem Lernen, Arbeitsschutz, Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit, Verhandlungen zur Schaffung eines Rahmens für die Festlegung eines angemessenen Niveaus von Mindestlöhnen, Stärkung des sozialen Dialogs, Bekämpfung von Armut und Ausgrenzung, Hinarbeiten auf einen allgemeinen Zugang zu sozialem Schutz, demografische Herausforderungen (z. B. die Alterung der Bevölkerung) und Zusammenarbeit zwischen den Generationen.
- Insbesondere die europäische Säule sozialer Rechte wird eine wichtige Rolle bei der Sicherstellung der übergeordneten Ziele eines menschenorientierten Aufschwungs, des digitalen Klimawandels und der wirtschaftlichen Entwicklung spielen. Im Mai 2021 wird ein spezieller Sozialgipfel stattfinden, der den von der Kommission im ersten Quartal 2021 vorzulegenden Aktionsplan für die Säule unterstützen soll.

- Die Präsidentschaft beabsichtigt darüber hinaus die Unterstützung der folgenden Initiativen: die europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen 2021-2027, das Grünbuch zum Altern, die Plattform für die Beseitigung von Armut und die Eingliederung obdachloser Menschen, die EU-Kinderrechtsstrategie und die EU-Strategie für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2021-2027.
- Die Präsidentschaft strebt insbesondere Fortschritte bei den folgenden legislativen und nichtlegislativen Dossiers an: die vorgeschlagene Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, den bevorstehenden Vorschlag für eine Richtlinie zu Lohntransparenz, den kommenden Vorschlag für eine Empfehlung zur Schaffung einer Garantie für Kinderbetreuung, die allgemeine Berücksichtigung der Alterung der Bevölkerung in öffentlichen Maßnahmen (Schlussfolgerungen des Rates), Menschen mit Behinderungen (Schlussfolgerungen des Rates), die Zukunft der Arbeit (Schlussfolgerungen des Rates) und die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Gleichstellung der Geschlechter (Schlussfolgerungen des Rates).
- Geplante Sitzungen des Rates für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz (EPSCO): 22. und 23. Februar (informell), 15. März (Brüssel), 14. Juni (Luxemburg).
- Weitere nützliche Termine (mögliche fachliche und institutionelle Treffen und hochrangige Konferenzen in Portugal) sind:
 - Sitzung der Generaldirektoren für Berufsbildung (März 2021)
 - Informelle Sitzung des Beschäftigungsausschusses (EMCO) (März 2021)
 - Informelle Sitzung des Ausschusses für Sozialschutz (SPC) (März 2021)
 - Vollversammlung des Ausschusses der höheren Gewerbeaufsichtsbeamten (SLIC) und Thementag (19. und 20. Mai 2021)
 - MISSOC-Sitzung (Gegenseitiges Informationssystem der sozialen Sicherheit) (27. und 28. Mai 2021)
 - Treffen der Leiter der nationalen Arbeitsvermittlungen - EURES-Netz (17. und 18. Juni 2021)
 - Treffen des Boards des Netzwerks der Europäischen Arbeitsverwaltungen und Thementag (24. und 25. Juni 2021)
 - Initiative Sozialwirtschaft, 12. Februar 2021
 - Erörterung der Strategie für Menschen mit Behinderungen (April 2021)
 - Konferenz zur Zukunft der Arbeit (Datum noch offen)
 - Präsentation der Plattform zu obdachlosen Menschen (Juni 2021)

Weitere Informationen und Aktualisierungen: <https://www.2021portugal.eu/en/>

4. ALLGEMEINE PRÄSENTATION ZU JÜNGSTEN UND KOMMENDEN INITIATIVEN UND TÄTIGKEITEN DURCH DIE KOMMISSION

Aufbauend auf der vorangegangenen Präsentation hebt Herr Stefan OLSSON insbesondere die folgenden Punkte hervor:

- den bevorstehenden Aktionsplan zur Europäischen Säule sozialer Rechte (vorgesehen für das 1. Quartal 2021), um die Umsetzung der sozialen Säule voranzutreiben, die im Mittelpunkt des von der portugiesischen Präsidentschaft im Frühjahr 2021 geplanten Gipfels stehen soll
- die bevorstehende Empfehlung für eine Europäische Garantie für Kinder (nicht legislativ, 1. Quartal 2021)
- die bevorstehende Mitteilung über eine neue Rahmenstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (nicht legislativ, 2. Quartal 2021)
- den bevorstehenden Aktionsplan für die Sozialwirtschaft (nicht legislativ, 4. Quartal 2021)
- die bevorstehende Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (nicht legislativ, 1. Quartal 2021)

Er verweist auch auf die geplante Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitern, die für das letzte Quartal 2021 vorgesehen ist und eine zweistufige Anhörung der Sozialpartner vorsieht, die im Laufe des Jahres durchgeführt werden soll.

Darüber hinaus erinnert er an die Vorschläge der Kommission, die im Herbst unter der deutschen Präsidentschaft veröffentlicht worden waren, insbesondere den Vorschlag zu den Mindestlöhnen (siehe separate Präsentation unten), aber auch die vierte Aktualisierung der Richtlinie über Karzinogene und Mutagene. Zu letzterer bedankt sich Herr Olsson bei der deutschen Präsidentschaft für die sorgfältige Prüfung dieses Vorschlags.

Er stellt auch Punkte wie den Plan gegen den Krebs oder das Gesetz über digitale Dienste heraus.

Initiative zu Mindestlöhnen

Frau Fabiana PIERINI (Europäische Kommission, EMPL A3 „Länderreform“) stellt den Vorschlag für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union vor, den die Kommission am 28. Oktober 2020 vorgelegt hat (COM(2020) 682 final).

Sie erläutert zunächst den Hintergrund des Vorschlags und hebt insbesondere die folgenden Aspekte hervor:

- Er hat hohen politischen Stellenwert, da er einen Paradigmenwechsel einleitet, um ein inklusives Wachstum und einen Aufschwung zu unterstützen, wobei die Menschen geschützt werden und soziale Konvergenz angestrebt wird.
- Er ist das Ergebnis einer starken politischen Dynamik, denn er wurde in den vergangenen Jahren von mehreren führenden Politikern gefordert (z. B. während des Wahlkampfes der Wahlen für das EP), und auch durch die Kommission mit dem Grundsatz 6 der europäischen Säule sozialer Rechte, durch das Europäische Parlament und durch den Europäischen Rat, als eine vollständige Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte gefordert wurde (Strategische Agenda 2018/24). Kommissionspräsidentin von der Leyen hat in ihren politischen Leitlinien einen Vorschlag zum Mindestlohn vorgesehen.
- Er befasst sich mit dem zunehmenden Anteil von Niedriglohnempfängern auf den Arbeitsmärkten, der Zunahme von Armut trotz Erwerbstätigkeit, der zunehmenden Lohnungleichheit und der Schwächung von Tarifverhandlungen.

Für die Festlegung von Mindestlöhnen lassen sich im Wesentlichen zwei Systeme feststellen (gesetzliche Mindestlöhne und tarifliche Mindestlöhne). In beiden Systemen kann es Probleme geben (z. B. unzureichende Höhe des Mindestlohns, Abdeckung/Zugang der am stärksten gefährdeten Arbeitnehmer).

Anschließend stellt sie die Grundzüge des Richtlinienentwurfs vor, der sich auf Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b des AEUV („Arbeitsbedingungen“) als die am besten geeignete Rechtsgrundlage stützt, wobei die in Artikel 153 Absatz 5 festgelegten Beschränkungen zu berücksichtigen sind (keine direkte Einmischung in die Festlegung von Mindestlöhnen, insbesondere hinsichtlich des gewählten Systems oder der Höhe).

Der Richtlinienentwurf zielt darauf ab, die zu erreichenden Mindestziele und die Verfahrensvorschriften zur Unterstützung ihrer Verwirklichung festzulegen, wobei den Mitgliedstaaten die Wahl des allgemeinen Rahmens, den sie für die Festsetzung von Mindestlöhnen verwenden wollen, und der tatsächlichen Höhe der Mindestlöhne überlassen bleibt.

Der Richtlinienentwurf strebt ein ausgewogenes Verhältnis an, das der Vielfalt der Systeme zur Festsetzung von Mindestlöhnen Rechnung trägt. Einige Elemente sind auf alle Mitgliedstaaten anwendbar, nämlich die Förderung von Tarifverhandlungen (und umso mehr, wenn das Niveau der Tarifverhandlungen niedrig ist) sowie die Gewährleistung von Überwachung, Berichterstattung und Datenerfassung. Bei gesetzlichen Systemen gibt es mehr Bestimmungen über die Angemessenheit und Transparenz von Mindestlöhnen sowie Verfahrensvorschriften bezüglich Führung oder Durchsetzung.

Der Vertreter Deutschlands (Herr Holger WINKLER) dankt der Kommission für den Vorschlag zum Mindestlohn, den er als ausgewogen betrachtet.

Die Vertreterin Dänemarks (Frau Eva JENSENS) kommentiert den Vorschlag zu den Mindestlöhnen und äußert sich besorgt über mögliche negative Auswirkungen auf das Tarifverhandlungsmodell in Dänemark. Obwohl das allgemeine Ziel befürwortet wird, kann Dänemark den vorliegenden Vorschlag nicht unterstützen.

Aktualisierung zur Vorbereitung der Initiative zur Plattformarbeit

Herr Max UEBE (Europäische Kommission, Leiter des Referats EMPL B1, „Beschäftigungsstrategie“) informiert über die Entwicklungen zu diesem Dossier im Laufe des Jahres 2020. Die Initiative ist nun im Arbeitsprogramm der Kommission für 2021 bestätigt (viertes Quartal, legislativ). Dies ist ein Unterschied zu der von der GD Wettbewerb vorbereiteten Initiative zu Tarifverhandlungen für Solo-Selbstständige. Die Kernfrage bleibt der Beschäftigungsstatus von Plattformarbeitern (als Zugang zu sozialen Rechten) und die mögliche fälschliche Klassifizierung einiger von ihnen als Selbstständige und nicht als Arbeitnehmer. Die grenzüberschreitende Dimension und die Herausforderungen, die das algorithmische Management mit sich bringt, bleiben auch für diese technologiebasierte Art der Arbeit wesentlich.

Die COVID 19-Krise hat die Gefährdung von Plattformarbeitern deutlich gemacht.

Im Moment befindet sich die Kommission in einer Phase der „Faktenermittlung“ (Daten, Situation und Maßnahmen in den Mitgliedstaaten usw.), in der sie durch eine Studie und auch durch Elemente aus einer öffentlichen Konsultation zum Gesetz über digitale Dienste (das

Ende 2020 vorgelegt werden soll) unterstützt wird. Dies umfasst auch eine Reihe von Veranstaltungen mit Interessenvertretern (z. B. einen fachbezogenen Workshop mit der OECD und der IAO), einen Workshop mit hochrangigen Teilnehmern unter Beteiligung von Kommissar Schmit, ein Peer-Review mit den Mitgliedstaaten, einen spezifischen Austausch mit den Sozialpartnern oder mit dem Europäischen Parlament oder den Mitgliedstaaten).

Auch wenn EU-Maßnahmen möglicherweise notwendig werden, ist ein einheitlicher Ansatz ungeeignet, da Plattformarbeit verschiedene Formen annimmt und unterschiedliche nationale Situationen, politische Rahmenbedingungen und Traditionen der Arbeitsbeziehungen berücksichtigt werden müssen. Zu den von den verschiedenen Interessenvertretern identifizierten Problemen gehören der Bedarf an Klarheit über die anwendbaren Regeln, mehr Gewissheit über den Beschäftigungsstatus, Transparenz bei den Arbeitsbedingungen und der algorithmischen Verwaltung, die Lohnhöhe oder der Zugang zu sozialem Schutz für Selbstständige. Es ist auch angesprochen worden, wie wichtig fundierte Definitionen und ausreichend verlässliche Daten sowie die Berücksichtigung von grenzüberschreitenden Themen sind. Europäische Sozialpartner (EGB, BusinessEurope) haben gegensätzliche Stellungnahmen abgegeben.

In der ersten Jahreshälfte 2021 wird eine zweistufige Konsultation der Sozialpartner durchgeführt, die von einer Folgenabschätzung begleitet wird, um bis Ende des Jahres eine Initiative vorlegen zu können.

Der Vertreter Deutschlands (Herr Holger WINKLER) kündigt die Arbeit an, die auf nationaler Ebene in Bezug auf die Plattformarbeit geleistet wird, und zwar mit baldigen konkreten Vorschlägen des Arbeitsministeriums (die den Beschäftigungsstatus, den Zugang zum Sozialschutz, das Recht auf Tarifverhandlungen und die Transparenz aus statistischer Sicht betreffen). Herr Max UEBE entgegnet kurz, dass die Kommission die nationalen Überlegungen und Vorschläge genau verfolgen wird, wobei er eine deutliche Übereinstimmung bei der Feststellung der Herausforderungen sieht.

5. JÜNGSTE ENTWICKLUNGEN IN DEN BEREICHEN ARBEITSRECHT UND ARBEITSBEZIEHUNGEN IN DEN MITGLIEDSTAATEN: PRÄSENTATIONEN UND AUSKUNFT DER DELEGATIONEN

Frau C. RODRÍGUEZ ALBA, Generaldirektion Arbeit, Ministerium für Arbeit, Migrationen und soziale Sicherheit, und Frau P. GARCÍA GARCÍA stellen gemeinsam zwei neue Initiativen in Spanien zur Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen und zur Fernarbeit vor.

Frau GARCÍA GARCÍA beginnt mit der Präsentation der jüngsten Initiative zur Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen. Sie erinnert vor allem an den rechtlichen Hintergrund der EU, nämlich die Richtlinie 2006/54 (gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit) sowie die Empfehlung der Kommission aus dem Jahr 2014 zur Lohntransparenz, die die spanische Gesetzgebung direkt beeinflusst haben. Das spanische Gesetz über gleiches Entgelt, das ursprünglich bereits Grundprinzipien enthielt (Recht auf gleiches Entgelt und Nichtdiskriminierung), wurde 2019 geändert, um diese Prinzipien mit einer Definition von gleichwertigen Arbeitsplätzen zu erweitern, wobei die Definition mit objektiven Faktoren verknüpft wurde, die zu berücksichtigen sind (Anforderungen an die Ausbildung/Bildung, Art der ausgeführten Aufgaben usw.). Außerdem wird die Pflicht zur Erstellung von Lohnberichten und die Verpflichtung zur Begründung eines Lohnunterschieds von mehr als 25 % festgeschrieben. Eine weitere im Oktober 2020 verabschiedete Verordnung untermauert

die Umsetzung (Inkrafttreten innerhalb von sechs Monaten, um eine Übergangsfrist für Unternehmen zu ermöglichen).

Grundsätze: 1) Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (gilt auch für Tarifverträge). Das Dekret aus dem Jahr 2020 spezifiziert die Merkmale, die für die Bewertung des Wertes der Arbeit anzuwenden sind (in Übereinstimmung mit der Empfehlung der Kommission): Alle relevanten Kriterien sind anzuwenden und müssen objektiv und angemessen sein. 2) Transparenz. In dieser Hinsicht gibt es drei Hauptinstrumente: i) Der Lohnbericht (für alle Unternehmen), der die Grundlöhne, aber auch alle zusätzlichen Zahlungen (z. B. lohnunabhängige Zahlungen) umfasst, ist jährlich zu erstellen und bei Bedarf zu aktualisieren, und die Informationen sind nach Geschlecht und Berufsgruppen aufzuschlüsseln. Der Lohnbericht ist für Arbeitnehmervertreter zugänglich (oder direkter Zugang für die Arbeitnehmer, wenn keine Vertreter vorhanden sind, aber beschränkt auf bestimmte Informationen). Mittlere und große Unternehmen müssen mehr Informationen zur Verfügung stellen (Aufschlüsselung nach gleichwertigen Arbeitsplätzen und Begründung für Lohnunterschiede von über 25 %). ii) Das Lohnaudit (für mittlere und große Unternehmen, d. h. mehr als 150 Mitarbeiter und mehr als 50 Mitarbeiter, die jedoch eine Übergangsfrist bis 2022 für den Lohnbericht und die Genehmigung des Lohnaudits haben), das Teil der Gleichstellungspläne ist. Es enthält Aktionspläne zur Beseitigung von Ungleichheiten, mit Weiterverfolgungs- und Überwachungsverfahren. iii) Die Verpflichtung, dass die Tarifverträge die Prinzipien der Transparenz und der Lohngleichheit einzuhalten haben.

Schließlich verweist die Referentin auf Rechtsbehelfsmechanismen und technische Unterstützung, die in der Verordnung vorgesehen sind. Es wird eine technische Anleitung und der Austausch von bewährten Praktiken sichergestellt, und es werden halbjährliche Treffen mit den Sozialpartnern abgehalten, um die Umsetzung der Regeln zu überwachen.

Frau RODRÍGUEZ ALBA folgt mit einer Präsentation zum Thema Fernarbeit. Das betreffende Gesetz (verabschiedet im September 2020) wird mit Unzulänglichkeiten im Rechtsrahmen, unzureichendem Schutz der Arbeitnehmer, die Fernarbeit leisten, sowie mit der Häufigkeit von Einzelverhandlungen begründet - all dies ist angesichts der sich entwickelnden Digitalisierung der Arbeit umso wichtiger. Mit der COVID-19-Krise hat sich die Fernarbeit weiter verbreitet, was sowohl Vor- als auch Nachteile mit sich bringt. Mit den rechtlichen Regelungen für Fernarbeit werden die nachstehenden Ziele verfolgt: 1) Schaffung einer einheitlichen und umfassenden Regelung, die einen Rahmen für allgemeine Mindestrechte bietet; 2) Schließung der Regelungslücke durch die gleiche rechtliche Behandlung von Vor-Ort-Mitarbeitern wie von Telearbeitern.

Es gilt für alle Arten von Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe (mit Ausnahme des öffentlichen Sektors), alle Arten von beschäftigten Arbeitnehmern (Einschränkungen im Fall von Minderjährigen und Ausbildungsverträgen) und alle Berufszweige.

Unter „Fernarbeit“ versteht man regelmäßig geleistete Telearbeit, sofern drei Kriterien erfüllt sind: i) Die Arbeit wird in der Wohnung des Arbeitnehmers oder an einem von ihm gewählten Ort verrichtet, ii) sie beträgt mindestens 30 % der Arbeitszeit während eines Zeitraums von drei Monaten (mit der Möglichkeit, den Prozentsatz durch Tarifverhandlungen zu reduzieren), iii) die Arbeit wird durch die ausschließliche oder überwiegende Nutzung von Computern/IKT ausgeführt.

Die wichtigsten Grundsätze des Gesetzes lauten: i) Die Fernarbeit ist freiwillig, und diese Freiwilligkeit wird im Gesetz durch konkrete Anforderungen und Regeln (z. B. schriftliche

Vereinbarung) geschützt, ii) die Gleichbehandlung von Telearbeitern und Arbeitnehmern vor Ort wird sichergestellt, und sie profitieren von den gleichen individuellen und kollektiven Rechten sowie einigen zusätzlichen spezifischen Rechten (Recht auf Nichterreichbarkeit).

Schließlich und vor allem spielen Tarifverhandlungen (auf Branchen- und Unternehmensebene) eine wichtige Rolle bei der Spezifizierung und Ergänzung des allgemeinen Rahmens von Mindestrechten im Gesetz. Sie helfen bei der Definition spezifischer Lösungen in verschiedenen Berufszweigen und unterstützen die Begleitung von Veränderungen in der Arbeitsorganisation.

Die Vertreterin Österreichs (Frau A. RITZBERGER-MOZER) erwähnt, dass in Österreich derzeit darüber nachgedacht wird, ob Telearbeit einer speziellen Regelung bedarf. Sie möchte wissen, ob in Spanien für Telearbeiter und Vor-Ort-Mitarbeiter die gleichen Arbeitszeitregeln gelten, z. B. die in der Arbeitszeitrichtlinie festgelegte Ruhezeit von 11 Stunden pro Tag. Gilt die letztgenannte Regel auch für Fernarbeit und wenn nicht, warum? Frau GARCÍA GARCÍA antwortet, dass Telearbeiter in Bezug auf die Arbeitszeit die gleichen Rechte haben wie Arbeitnehmer vor Ort (als Folge des Gleichbehandlungsgrundsatzes). Dazu gehört auch das Recht auf Arbeitszeiterfassung, wobei jedoch anerkannt wird, dass die Organisation von Fernarbeit von den Arbeitgebern innerhalb der Grenzen der geltenden Normen flexibel gestaltet werden muss. Arbeitszeitregelungen müssen in Tarifverträgen und den individuellen Fernarbeitsvereinbarungen weiter spezifiziert werden (z. B. Kernzeiten).

Der Vertreter Luxemburgs (Herr G. TUNSCH) stellt die Frage, warum das spanische Gesetz nur für diejenigen gilt, die zu mehr als 30 % in Fernarbeit tätig sind: Was ist mit denjenigen, die beispielsweise zu 25 % Fernarbeit leisten? Welche Garantien und Rechte stehen ihnen zu? Er erläutert, dass die sektorübergreifende Vereinbarung, die von den Sozialpartnern in Luxemburg getroffen wurde, zwischen denjenigen unterscheidet, die regelmäßig in Fernarbeit tätig sind, und denjenigen, die dies nur gelegentlich tun. Er erkundigt sich auch nach dem Vorhandensein von Bestimmungen über das Recht auf Nichterreichbarkeit im spanischen Recht. Frau GARCÍA GARCÍA bestätigt, dass das neue Gesetz ein Recht auf Nichterreichbarkeit enthält. Zur ersten Bemerkung bestätigt sie, dass dort, wo die Telearbeit tatsächlich weniger als 30 % der Gesamtarbeitszeit über drei Monate beträgt, nur die allgemeinen Garantien für Arbeitnehmer gelten, nicht aber die Garantien dieses neuen spezifischen Gesetzes.

Der Vertreter Lettlands (Herr M. BADOVSKIS) erkundigt sich nach dem Unterschied zwischen Lohnbericht und Lohnaudit, ob die Arbeitgeber verpflichtet sind, Lohnberichte zu erstellen und sie den Arbeitnehmervertretern vorzulegen, oder ob sie diese auf Anfrage zur Verfügung stellen müssen. Er fragt nach der Notwendigkeit, die Lohnberichte bei den Behörden einzureichen, oder ob sie wieder einfach auf Anfrage verfügbar sein sollen. Frau GARCÍA GARCÍA antwortet, dass der Bericht jährlich dem Betriebsrat vorgelegt werden muss und die Behörden auf Anfrage jederzeit darauf zugreifen können. Auch Arbeitsaufsichtsbeamte können jederzeit danach fragen, obwohl es nicht notwendig ist, ihn formell bei den Behörden zu registrieren (im Gegensatz zu den Gleichstellungsplänen, die registriert werden müssen).

Frau CASTEX-CHAUVE, Leiterin der Mission „Studien, Europa und Internationales“ im französischen Arbeitsministerium, stellt die neuesten Entwicklungen in Frankreich zum Recht auf Nichterreichbarkeit vor. Das Recht auf Nichterreichbarkeit ist mit der Telearbeit verbunden, die sich schon vor der COVID-19-Krise immer mehr verbreitete. Dies kann manchmal die Intensität der Arbeit erhöhen oder die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

beeinträchtigen. Um diese Art von Risiken anzugehen, unterzeichneten die Sozialpartner 2013 eine branchenübergreifende Vereinbarung, in der es ein erstes Recht auf Nichterreichbarkeit gab. Im Jahr 2016 stimmte das Parlament über ein Gesetz zum Recht auf Nichterreichbarkeit ab, das definiert ist als „das Recht des Arbeitnehmers, außerhalb der Arbeitszeiten über jegliche Art von IT-Geräten nicht erreichbar zu sein“. Es wurden zwei Ziele verfolgt: i) Erhalt der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und ii) Beachtung der Arbeitszeitregelungen. Die Sozialpartner wurden aufgefordert, das Recht auf Nichterreichbarkeit unter Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse und Sachzwänge der Unternehmen umzusetzen. Wenn Verhandlungen in einem Unternehmen scheitern, sollte das Unternehmen stattdessen eine Charta erarbeiten und spezifische Schulungen anbieten. Frau CASTEX-CHAUVE präsentiert die Ergebnisse einer von der Universität Straßburg durchgeführten Studie, in der 149 Tarifverträge in der Region Grand-Est analysiert wurden (Juli 2019). Während insgesamt eine wachsende Anzahl von Klauseln über das Recht auf Nichterreichbarkeit zu beobachten ist, gibt es drei Haupttypen von Vereinbarungen: i) Nachahmer, d. h. Vereinbarungen ohne wirkliche Innovation beim Umgang mit dem Recht auf Nichterreichbarkeit (51 %), ii) Adapter, d. h. Vereinbarungen, die an das Unternehmen angepasst sind (24 %), und iii) Innovatoren, d. h. Vereinbarungen, die neue kreative Praktiken beinhalten (25 %). Abschließend erwähnt die Referentin, dass auf nationaler Ebene ein spezielles Protokoll entwickelt wurde, um die ordnungsgemäße Nutzung von Telearbeit zu gewährleisten und die Arbeitnehmer im Hinblick auf die verstärkte Nutzung von Telearbeit während der Pandemie zu schützen. Darüber hinaus stehen die Sozialpartner kurz vor dem Abschluss einer Verhandlung auf nationaler Ebene über eine umfassende Vereinbarung zur Telearbeit.

6. PRÄSENTATION DER KOMMISSION ZU EU-AKTIVITÄTEN AUF DEM GEBIET DES SOZIALEN DIALOGS (BRANCHENÜBERGREIFEND UND SEKTORAL) UND DES ARBEITSRECHTS

Frau LAGARRIGUE (stellvertretende Leiterin des Referats B2 „Arbeitsbedingungen“) informiert die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zunächst über den sozialen Dialog. Im ersten Teil des Jahres 2020 wurde eine zweistufige Konsultation der Sozialpartner zur Mindestlohninitiative durchgeführt. Darüber hinaus gab es weitere Konsultationen oder spezielle Anhörungen zu den folgenden anstehenden Initiativen: der Aktionsplan der sozialen Säule, die Lohntransparenz, die Garantie für Kinder und die Europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen. Ergänzt wurde dies durch eine Reihe von hochrangigen Konsultationen der Sozialpartner, z. B. zur besseren Rechtsetzung oder zur Agenda für Kompetenzen. In Bezug auf den branchenübergreifenden sozialen Dialog wurde darauf hingewiesen, dass das Hauptthema der am 23. Juni 2020 und am 14. Oktober 2020 auf Distanz abgehaltenen Dreigliedrigen Sozialgipfel die Wiederbelebung von Wachstum und Beschäftigung und die Sanierungsstrategie in der EU war. Darüber hinaus hielten Vizepräsident Dombrovskis und Kommissar Schmit fünf spezielle Videokonferenzen mit den EU-Sozialpartnern zur Krise und zum Aufschwung ab.

Im Juni haben die branchenübergreifenden EU-Sozialpartner auf EU-Ebene eine Vereinbarung zur Digitalisierung getroffen, die von den nationalen Sozialpartnern innerhalb der nächsten drei Jahre umgesetzt werden soll. Was den sektoralen sozialen Dialog betrifft, so wurden trotz der schwierigen Umstände 43 gemeinsame Erklärungen auf EU-Ebene vereinbart, um den Branchen zu helfen, die vor dem Hintergrund der Pandemie mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kämpfen haben, und um die Gesundheit und Sicherheit in den wesentlichen Branchen zu unterstützen. Dazu gehören Branchen wie Live-Aufführungen oder der Transport. Im Schienenverkehr konnten die Verhandlungen, wenn auch langsamer, fortgesetzt werden, um 2021 eine Einigung zu erzielen. Auch die Umsetzung der autonomen

Sozialpartnervereinbarung der Friseure konnte vorangetrieben werden. Was schließlich die Berufung anbelangt, die gegen das Urteil in der EGÖD-Sache betreffend die Entscheidung der Kommission, dem Rat die Sozialpartnervereinbarung über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in den zentralstaatlichen Verwaltungsbehörden nicht vorzuschlagen (T310/18, 24. Oktober 2019), eingelegt wurde, fand am 26. Oktober eine Anhörung statt, und das Urteil wird für 2021 erwartet.

Beim Europäischen Semester wurde im Semester 2020 ein starker Fokus auf den sozialen Dialog gelegt. Alle Länderberichte mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs beziehen sich auf den sozialen Dialog/Tarifverhandlungen und/oder die Einbeziehung der Sozialpartner. Drei Länder erhielten eine länderspezifische Empfehlung (Ungarn, Polen und Rumänien) über die Notwendigkeit, eine effektive Einbeziehung der Sozialpartner in den politischen Entscheidungsprozess zu gewährleisten. Am 8. Dezember 2020 wird die Überprüfung des Beschäftigungsausschusses (EMCO) die fünfte zum sozialen Dialog mit Beteiligung der Sozialpartner sein. Im Jahr 2021 wird es einen angepassten Semesterzyklus geben. Das übliche „Winterpaket“ wird durch Reformpläne ersetzt, die bis April einzureichen sind und in denen dargelegt wird, wie die Mittel aus der neuen Aufbau- und Resilienzfazilität verwendet werden sollen, um die nationale wirtschaftliche Erholung in den Mitgliedstaaten zu fördern. Doch die Umsetzung der Reformen wird auf der Grundlage der länderspezifischen Empfehlungen des Vorjahrs weiterhin überwacht.

Der diesjährige Bericht zur Beschäftigung und zur sozialen Lage in Europa (ESDE) war kürzer als üblich und trug den Titel „Niemand zurücklassen und nach mehr streben: Fairness und Solidarität in der europäischen sozialen Marktwirtschaft“.¹

Die Jahrestagung des Netzwerks für Arbeitsrecht (ECE) findet am 26. Januar 2021 statt. Thema wird Plattformarbeit und Arbeitsrecht sein (gleiches Thema wie bei der 2020 geplanten Konferenz, die abgesagt wurde).

In Bezug auf den Umsetzungsprozess der jüngsten Richtlinien bezieht sich Frau LAGARRIGUE konkreter auf die Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Richtlinie (EU) 2019/1158), die im Jahr 2019 verabschiedet wurde. Im Dezember 2019 wurde ein erstes Implementierungstreffen mit den nationalen Verwaltungsbehörden organisiert, ein weiteres wird im Frühjahr 2021 erwartet. Die Referentin weist insbesondere auf folgende Fristen hin:

- 2.8.2022 - allgemeine Umsetzungsfrist (zu diesem Zeitpunkt wird die Richtlinie 2010/18 über Elternurlaub aufgehoben)
- 2.8.2024 - zusätzliche Frist für die Umsetzung von Maßnahmen betreffend die Zahlung oder Vergütung für die letzten beiden Wochen des Elternurlaubs

Zudem wurde der Umsetzungsprozess der neuen Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (Richtlinie (EU) 2019/1152) erläutert, wobei die Frist für die Umsetzung der 1. August 2022 ist. Bisher fanden vier Treffen mit Experten aus nationalen Verwaltungsbehörden statt, und das nächste Treffen ist für den 3. Dezember 2020 geplant. Regelmäßige Treffen sind alle 4 bis 6 Wochen (im ersten Halbjahr) für 2021 vorgesehen. Die EU-Sozialpartner nehmen als Beobachter teil, und es werden Arbeitspapiere zur Dokumentation des Prozesses erstellt, die den Abschlussbericht über die Arbeit der Gruppe bilden werden.

¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8342&furtherPubs=yes>

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden auch auf die nächste Sitzung der Untergruppe der Generaldirektion für Arbeitsbeziehungen (DGIR) zur Arbeitszeitrichtlinie am 8. Dezember 2020 aufmerksam gemacht. Sie wird einen Überblick über die jüngste Rechtsprechung und eine Präsentation von Eurofound über ihre jüngste Arbeit zu den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Arbeitszeit ermöglichen. Außerdem werden Themen wie die Vorbereitung des nächsten Berichts über die Umsetzung der Richtlinie (die im Jahr 2022 verabschiedet werden soll) behandelt.

Was die jüngste Rechtsprechung des EuGH betrifft, so verweisen wir direkt auf den Anhang.

7. EINLADUNG DURCH DIE DELEGATION SLOWENIENS ZUR NÄCHSTEN SITZUNG IM MAI 2021 IN LJUBLJANA

Der Vertreter Sloweniens (K. RIHAR-BAJUK) lädt die Gruppe zu ihrem nächsten Treffen im Mai 2021 ein, das möglicherweise noch ein virtuelles Treffen sein wird, es könnte jedoch auch in Ljubljana stattfinden, wenn es die Pandemielage erlaubt. Die Prioritäten der Präsidentschaft werden auf der Qualität der Arbeit und qualitativ hochwertigen Dienstleistungen für das Altern liegen.

8. SONSTIGES

Entfällt.
